

# Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Jaya

Steven Jonathan<sup>1)\*</sup>, Fidellis Wato Tholok<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>stevenjonathan938@gmail.com

<sup>2)</sup>fidelljst@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Manajemen Talenta  
Perencanaan SDM  
Audit SDM  
Kinerja Karyawan

## Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Jaya. Analisis data ini menggunakan 105 responden dan hasilnya akan diteliti secara sistematis. Analisis data ini menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan linier  $Y = 2.841 + 0.119X_1 + 0.364X_2 + 0.440X_3 + e$  yang artinya variabel  $X_1$  (Manajemen Talenta),  $X_2$  (Perencanaan SDM),  $X_3$  (Audit SDM). Apabila naik satu point untuk Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM maka Kinerja Karyawan akan sebesar  $0,119 + 0,364 + 0,440$ . Penelitian ini menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan antara variabel Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM dengan kinerja pegawai sebesar 86,8%, sisanya sebesar 13,2% karena pengaruh faktor lain. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Jaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  untuk manajemen talenta sebesar 5.551,  $t_{hitung}$  untuk perencanaan SDM sebesar 11.308, dan audit SDM sebesar 14.970, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,65978 yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  distribusi untuk  $df = 105 - 2$  dan *level of significant* 0,05, dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  pada variabel independen yang dihitung secara bersamaan lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $220,679 > 2,69$ . Dari hasil nilai  $t$  dan nilai  $F$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Jaya.

## I. PENDAHULUAN

Manajemen terutama berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat kinerja layanan tertinggi atau posisi bisnis dalam suatu organisasi. Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen talenta adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui proses analitis untuk mengembangkan dan menggunakan talenta secara berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis. Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen talenta telah menjadi agenda prioritas tinggi sebagian besar organisasi karena kepercayaan akan pentingnya talenta untuk mencapai keunggulan organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen, yakni perencanaan khusus pada SDM di organisasi tersebut. Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat

diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.

Audit Sumber Daya Manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program Sumber Daya Manusia. Audit Sumber Daya Manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas Sumber Daya Manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas Sumber Daya Manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut. Pengertian lain audit Sumber Daya Manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen Sumber Daya Manusia dengan tujuan memastikan dipenuhi azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Kinerja Karyawan adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kuantitatif dan kualitatif pada periode tertentu.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Talenta

Menurut Armstrong yang dikutip oleh (Dermawan et al., 2022) mengatakan bahwa :  
“Manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta”.

Menurut Pella dan Inayati yang dikutip oleh (Saputra et al., 2020) mengatakan bahwa :  
“Sebagai sebuah proses komprehensif dan dinamis untuk mengelola dan mengembangkan sekumpulan manusia yang berpotensi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis organisasi”.

### Perencanaan SDM

Menurut Noer, et al yang dikutip oleh (Saputra et al., 2020) mengatakan bahwa :  
“Cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.”.

Menurut Rumawas yang dikutip oleh (Rawis et al., 2021) mengatakan bahwa :  
“Suatu proses manajemen dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi kondisi yang terus berubah”.

### Audit SDM

Menurut Arifah yang dikutip oleh (Saputra et al., 2020) mengatakan bahwa :  
“Serangkaian penerapan proses-proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan”.

Menurut Bhayangkara yang dikutip oleh (Negari, Bela, 2012) mengatakan bahwa :  
“Rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia, dan penghentian penggunaan sumber daya manusia”.

### Kinerja Karyawan

Menurut Purwadi yang dikutip oleh (Rivaldo & Ratnasari, n.d.) mengatakan bahwa :

“Hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart kerja, target atau kriteria target”.

Menurut Sudaryono yang dikutip oleh (Prasetyo & Marlina, 2021) mengatakan bahwa :  
 “Serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi”.

### III. METODE

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan interpretasi data berupa jawaban kuisioner dalam bentuk angka-angka yang diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan.

#### Objek Penelitian

Mega Jaya didirikan pada tahun 2000 oleh Bapak Chandra Gunawan, seorang pengusaha lokal yang telah lama berkecimpung dalam dunia usaha *plywood*. PT. Mega Jaya merupakan salah satu perusahaan Plywood dengan menghasilkan produk plywood perbulan ± 4.000 m3, perolehan bahan baku yang bersumber dari Sumatera Utara, Jambi, dan lokal Riau didukung dengan sumber bahan baku dari masyarakat berupa kayu karet, dan limbah perkebunan lainnya.

#### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan ialah data primer dan sekunder yaitu berupa angka atau scoring yang dihasilkan dan diperoleh langsung dari sumber utamanya tanpa perantara yakni responden karyawan dari perusahaan PT. Mega Jaya melalui kuesioner penelitian yang sudah didistribusikan oleh penulis/peneliti langsung kepada para karyawan atau secara tidak langsung.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus. metode Sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian. PT Mega Jaya memiliki sebanyak 105 karyawan sehingga sampel penelitian ditentukan sebanyak 105 karyawan PT Mega Jaya.

### IV. HASIL

#### 1. Tabel Model Summary

##### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.868	.864	1.28514

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

diketahui nilai *R Square* yaitu sebesar 0.868 atau sebesar 86,8%, yang berarti besarnya pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan yaitu 86,8%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam analisis regresi ini.

#### 2. Tabel Uji Hipotesis

##### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.841	1.589		1.788	.077
Manajemen Talenta	.119	.021	.208	5.551	.000
Perencanaan SDM	.364	.032	.439	11.308	.000
Audit SDM	.440	.029	.601	14.970	.000

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

### 1. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

### 2. Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya Perencanaan SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

### 3. Pengaruh Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya Audit SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

## 3. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093.417	3	364.472	220.679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	166.811	101	1.652		
	Total	1260.229	104			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 25.0

dapat diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 220.679 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Audit SDM mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## V. KESIMPULAN

### A. Variabel Manajemen Talenta (X1)

Untuk variabel Manajemen Talenta jumlah responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 68 orang atau sebesar 63,8% maka dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yang menyatakan bahwa Proses seleksi karyawan menggunakan tes kognitif.

B. Variabel Perencanaan SDM (X2)

Untuk variabel Perencanaan SDM jumlah responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 67 orang atau sebesar 63,8% maka dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yang menyatakan bahwa Formasi karyawan yang telah di tetapkan pada perusahaan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

C. Variabel Audit SDM (X3)

Untuk variabel Kualitas Pelayanan jumlah responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 60 orang atau sebesar 57,1%, maka dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju yang menyatakan bahwa Program pelatihan ditetapkan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan.

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel kinerja karyawan jumlah responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 70 orang atau sebesar 66,7% maka dapat disimpulkan mayoritas responden menjawab setuju yang menyatakan bahwa Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Negari, Bela, P. (2012). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. In *Administrasi Bisnis*. <https://media.neliti.com/media/publications/72945-ID-none.pdf>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Rawis, V. M. ., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Productivity*, 2(4), 319–324. <http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/531>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Trias Politika*, 4.